

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tugas pemerintah daerah adalah untuk melayani masyarakatnya agar mendapatkan haknya. Setiap manusia mempunyai hak yang sama dalam hidup di suatu negara. Termasuk mendapatkan hak atas tanah yang sudah miliknya. Kepemilikan atas tanah sudah diatur dalam Kementrian Agraria dan Tata Ruang atau biasa disebut Badan Pertanahan Nasional. Salah satu kantor pelayanan publik yang mengatur dan mengurus segala hal tentang tanah wajib membantu segala masalah masyarakat yang menyangkut dengan tanah. Termasuk pengadaan sertifikat kepemilikan tanah, jual beli tanah, maupun mendaftarkan tanah yang belum terdata oleh pemerintah. Adanya tugas yang telah ditetapkan oleh pemerintah ini wajib dilaksanakan sesuai dengan kebijakan yang ada.

Menurut (Kompas, 2009) Gubernur Jawa Timur, Bapak Soekarwo mengatakan bahwa Badan Pertanahan Nasional termasuk kantor pelayanan publik terburuk di Jawa Timur. Badan Pertanahan Nasional menduduki urutan pertama instansi pelayanan publik terburuk, disusul layanan pembuatan KTP dan layanan penyediaan air minum. Selain Gubernur Jawa Timur, banyak juga yang mengeluhkan bahwa Kantor Wilayah maupun Kantor Pertanahan ini sangat kurang dalam melayani masyarakat. Pelayanan masyarakat yang kurang terstruktur ini membuat warga semakin resah karena harus menunggu terlalu lama dan tidak diberi kepastian dengan masalah yang dikeluhkan. Kurangnya dalam melayani masyarakat inilah yang ternyata disebabkan oleh pengurusan administrasi pertanahan yang harus melibatkan Kantor Wilayah maupun Kantor Pertanahan dengan instansi-instansi lain seperti kecamatan dan kelurahan.

Selain itu, terdapat 1277 PTSL (Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap) yang belum diserahkan oleh pihak Kantor Pertanahan Kabupaten Gresik dikarenakan belum adanya tanda tangan. Semua persyaratan telah di penuhi untuk mengikuti pembuatan sertifikat hingga pembayaran yang sudah di sepakati. Namun, berdasarkan keterangan dari pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gresik sertifikat PTSL desa belum ditanda tangani. Setelah di konfirmasi melalui Kasubag Tata Usaha, lambatnya proses ini disebabkan karena terbatasnya tenaga kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Gresik meskipun sudah dikerjakan di hari libur kerja. Fenomena seperti inilah yang mengharuskan adanya audit internal disetiap kantor pelayanan publik seperti Kantor Wilayah maupun Kantor Pertanahan Badan Pertanahan Nasional.

Menurut (Agoes, 2012), auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut. Adanya fungsi pengawasan dan pengendalian manajemen menimbulkan audit yang secara luas dibutuhkan dalam menilai tanggung jawab manajemen kepada berbagai pihak yang berkepentingan didalam kantor pelayanan publik.

Menurut (Bayangkara, 2015) Audit manajemen adalah pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis. Audit manajemen juga bertujuan untuk mengidentifikasi kegiatan, program, dan aktivitas yang masih memerlukan perbaikan, sehingga dengan rekomendasi yang diberikan nantinya diharapkan dapat digunakan untuk melakukan perbaikan atas pengelolaan berbagai program dan aktivitas pada

perusahaan tersebut. Adanya audit internal atau audit manajemen dapat memperbaiki badan pertanahan nasional agar menjadi kantor pelayanan publik yang baik atas segala evaluasi dan saran untuk kantor tersebut. Dengan cara melakukan audit pada bagian sumberdaya manusianya. Dalam audit manajemen sumberdaya manusia terdapat sembilan kriteria sebagai dasar bagi auditor dalam melakukan penilaian terhadap program/aktivitas yang diaudit. Kriteria inilah yang menjadi pedoman dalam beraktivitas, termasuk bagaimana perusahaan memiliki keunggulan bersaing.

Audit manajemen tidak hanya mengaudit program/aktivitasnya saja tetapi juga pada tenaga kerjanya. Pihak internal perlu mengukur karyawan atas kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing. Karena kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sebagai penanggung jawab sebuah pekerjaan. Kinerja yang tinggi dapat tercapai karena adanya kepercayaan dan kerjasama yang baik antar karyawan. Itulah mengapa faktor utama dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia dan sangat diandalkan dalam segala hal yang berhubungan dengan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan juga dapat dilihat dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Maka dari itu, makin bertambah tahun makin ketat persaingan untuk mendapatkan sumber daya manusia terbaik. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang diharapkan perusahaan, dapat dilakukannya pengawasan dan pengendalian khusus terhadap para karyawan baru maupun karyawan lama yang ada di perusahaan dengan adanya audit manajemen. Audit manajemen dapat membantu mengawasi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah diberikan perusahaan. Audit manajemen juga membantu menilai apakah perusahaan beroperasi sesuai prosedur dan kebijakan atau tidak. Termasuk mengawasi dan

mengendalikan segala efektivitas, efisiensi, hingga ekonomis fungsi sumber daya manusia dalam perusahaan.

Setiap divisi dalam kantor pelayanan publik perlu dinilai seberapa aktif dan berfungsinya mereka untuk perusahaan. Dengan bantuan teknologi yang sudah canggih di era sekarang, dapat mempermudah perusahaan untuk menilai segala hal yang dapat mempengaruhi perusahaan. Audit manajemen dapat dilakukan dengan pendahuluan, lalu pengujian pengendalian manajemen, audit terinci, pelaporan, hingga diakhiri dengan tindak lanjut. Hasil akhir dari audit manajemen dapat menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan kedepannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Papina, 2014) tentang audit manajemen untuk menilai efektifitas atas fungsi sumber daya manusia pada Lottemart Wholesale Yogyakarta menggunakan metode pengumpulan data dengan dokumentasi, observasi, dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan cara mendeskripsikan penilaian efektivitas pada fungsi sumber daya manusia berdasarkan hasil perbandingan antara kondisi, kriteria, penyebab, dan akibat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diketahui bahwa aktivitas fungsi sumber daya manusia yang sudah berjalan efektif antara lain proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja, kompensasi dan balas jasa, dan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan aktivitas yang belum berjalan efektif antara lain perencanaan SDM, seleksi dan penempatan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan ketenagakerjaan, dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yulianti & Khairani, 2017) tentang “Audit sumber daya manusia untuk meningkatkan keefektifan kinerja karyawan pada PT. Indograha Palembang” lebih menilai apakah aktivitas sumberdaya manusia yang terjadi pada PT. Indograha di Palembang

berjalan dengan efektif atau tidak. Penelitian yang dilakukan oleh yulianti dkk ini menghasilkan hasil positif mengenai keefektifan kinerja karyawan pada PT. Indograha Palembang. Meskipun belum terlaksananya audit sumberdaya manusia dalam perusahaan dikarenakan kurangnya tenaga kerja yang menguasai tentang audit dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Atikasari, Rahman, & Lestari, 2017) tentang “Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo” lebih menilai bagaimana audit manajemen menilai adanya pengaruh sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan dengan melihat apakah fungsi sumberdaya manusia berdampak pada kinerja karyawan di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo atau tidak. Penelitian yang dilakukan oleh Atikasari dkk ini menghasilkan hasil positif dengan adanya hubungan antara audit manajemen sumberdaya manusia dengan kinerja karyawan.

Dari ketiga penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul yang peneliti ambil, dapat menjadi gambaran bagi peneliti untuk menganalisis masalah yang terjadi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gresik dan juga untuk mengevaluasi apakah audit manajemen yang diimplementasikan oleh Kantor Pertanahan Kabupaten Gresik ini dapat meningkatkan kinerja karyawan yang mereka punya. Pada penelitian ini, audit dilakukan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gresik. Kantor Pertanahan sendiri adalah lembaga pemerintahan nonkementerian yang bertugas mengurus segala hal yang berhubungan dengan tanah. Mulai dari perpindahan akte tanah, mengurus surat kehilangan akte tanah, mengurus tanah warisan, pengadaan sertifikat tanah, hingga proses pelegalan jual-beli tanah.

Penelitian ini dilakukan atas dasar fenomena yang terjadi mengenai terbatasnya tenaga kerja dan banyaknya keluhan mengenai kurang dalam

pelayanan di Kantor Pertanahan Kabupaten Gresik. Terbatasnya tenaga kerja akan mempengaruhi aktivitas fungsi sumber daya manusia. Karena jika tenaga kerja kurang, maka akan membuat formasi dalam sebuah subbagian/subseksi kurang maksimal dan dapat menurunkan kinerja masing-masing karyawan. Dilakukannya penelitian ini untuk menilai apakah dengan terbatasnya tenaga kerja dan kurangnya pelayanan akan tetap bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam Kantor Pertanahan Kabupaten Gresik. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil topik **“AUDIT MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN GRESIK”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi audit manajemen sumber daya manusia pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gresik?
2. Bagaimana evaluasi hasil audit sumberdaya manusia untuk meningkatkan kinerja sumberdaya manusia pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gresik?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan hanya untuk menganalisis dan mengevaluasi hasil implementasi audit manajemen sumber daya manusia untuk menilai adanya peningkatan kinerja karyawan atau tidak pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gresik dengan menggunakan lima aktivitas fungsi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh (Annisa, 2017) dan (Bayangkara, 2015)

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan implementasi audit manajemen sumberdaya manusia pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gresik.
2. Mengevaluasi audit manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gresik.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka terdapat dua manfaat yang dapat diambil. Yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian dan pengetahuan tambahan untuk para peneliti dan para profesi akuntansi dalam mengaudit dan mengevaluasi kantor-kantor pelayanan publik serta dapat dijadikan refrensi untuk penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi kantor-kantor pelayanan publik lain dalam mengaudit dan mengevaluasi manajemen internal maupun sumberdaya manusia yang berada dalam kantor pelayanan publik.